|  |
| --- |
| 15.08.2018-ғы № 04-1-14/19355 шығыс хаты  15.08.2018-ғы № 17162-1 кіріс хаты |

**Концепция**

**проекта Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан**

**по вопросам труда»**

**1. Название законопроекта**

Закон Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» (далее – Законопроект).

**2. Обоснование необходимости разработки законопроекта**

Разработка Законопроекта обусловлена необходимостью дальнейшего совершенствования и развития законодательства Республики Казахстан в сфере трудовых отношений, в соответствии сКонцепцией правовой политики Республики Казахстан на период с 2010 до 2020 года, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 24 августа 2009 года № 858(далее – Концепция).

*В сфере регулирования трудовых отношений*

1. В настоящее время назрела необходимость в законодательном урегулировании деятельности частных агентств занятости и вопроса предоставления персонала частными агентствами занятости в соответствии с положениями Конвенции 1997 года о частных агентствах занятости Международной организации труда. Предполагается урегулировать деятельность частных агентств занятости таким образом, чтобы агентства получили возможность предоставления своих услуг как работникам, так и бизнесу, включая оказание трудового посредничества, а работники, пользующиеся их услугами, были защищены. В этой связи предполагается:

конкретизировать понятие частного агентства занятости, в которое помимо физических и юридических лиц входят также филиалы иностранных юридических лиц;

ввести понятие «предоставление персонала»;

конкретизировать ограничения на направление работников частными агентствами занятости, в частности, запретить направление работников в целях:

а) замены участвующих в забастовке работников, в случае проведения забастовки в установленном законодательством порядке,

б) замены работников, отказавшихся от выполнения работы в случаях и в порядке, установленных трудовым законодательством;

в) выполнения работ при простоях, осуществления процедуры банкротства, введения режима неполного рабочего времени в целях сохранения рабочих мест при угрозе увольнения работников.

2. Вместе с тем необходимо законодательно урегулировать вопрос предоставления персонала в части прикомандированных работников. В этой связи, предлагается в Трудовом кодексе Республики Казахстан (далее – Кодекс)конкретизировать вопросы прикомандирования работников, которые являются гражданами Казахстанав целях их профессионального развития и повышения квалификации, а также увеличения местного содержания в кадрах.

3. В целях обеспечения принципов меритократии на гражданской службе планируется дополнить полномочия Правительства Республики Казахстан в части регулирования трудовых отношений по утверждению Этического кодекса гражданских служащих.

Вместе с тем, с учетом занятости работников гражданской службы во многих секторах экономики Казахстана *(их численность составляет более 1,2 млн. человек)* для обеспечения прозрачности процедур поступления и прекращения гражданской службы в рамках проекта Концепции планируется определение порядка поступления на гражданскую службу, проведения конкурса на занятие вакантной руководящей должности.

4. В целях приведения нормы Кодекса в части запрещения дискриминации в сфере труда в соответствие с ратифицированной Республикой Казахстан в 1999 году Конвенцией 111 Международной организации труда как один из мотивов, по которому никто не может подвергаться какой-либо дискриминации при реализации трудовых прав, предлагается включить цвет кожи.

5. В целях недопущения конфликтов на предприятиях, привлекающих иностранную рабочую силу, на почве допущения работодателями фактов трудовой дискриминации, предлагается наделить обязанностью работодателя по созданию равных условий труда работникам за равный труд без какой-либо дискриминации и предусмотреть в Кодексе об административных правонарушениях Республики Казахстан (далее – КоАП РК) ответственность за нарушение прав работников на равные условия труда.

6. Анализ правоприменительной практики показал наличие коллизии норм права в вопросе ограничения при трудоустройстве лиц, ранее совершивших коррупционное преступление. Так, статьей 681 КоАП РК предусмотрена ответственность за прием на работу лиц, ранее совершивших коррупционное преступление. В то же время, Кодексом ограничено трудоустройство указанных лиц только на должности, связанные с исполнением управленческих функций. В этой связи, в целях исключения вышеуказанной коллизии, предполагается внести соответствующие изменения в Кодекс в целях приведения в соответствие с нормами КоАП РК.

7. В Кодексе существует ограничение на работу по совместительству на работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, данный запрет создает препятствия работникам на осуществление дополнительной работы. На практике этот запрет не соблюдается. Так, в системе здравоохранения врачебный персонал, средний, младший медицинский персонал, занятый во вредных условиях труда, из-за нехватки кадров осуществляет дополнительную работу на условиях совмещения. Подобная практика сложилась и в других отраслях. С целью ухода от запрета во многих организациях используются другие формы выполнения дополнительной работы: расширение зоны обслуживания, работа на условиях совмещения, что представляет собой ущемление прав работников. В этой связи предлагается исключить данное ограничение из трудового законодательства.

8. В связи с участившимися случаями проявления агрессии в обществе назрела реальная необходимость законодательного регулирования вопросов принятия мер дисциплинарного характера в отношении зачинщиков/инициаторов драк на рабочем месте.

Вопрос урегулирования трудовых конфликтов особенно актуален для организаций, где в силу производственных условий происходит большое скопление работников на производственных объектах и в местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках).

В таких условиях важно дать возможность работодателям своевременно реагировать на все возможные ситуации, которые могут потенциально привести к массовому трудовому конфликту или массовым беспорядкам.

Таким образом, предлагается предоставить работодателю право на расторжение трудового договора с работником, когда умышленное причинение им вреда здоровью или совершение им иных насильственных действий по месту работы установлены соответствующим приговором суда, вступившим в законную силу или постановлением об освобождении от уголовной ответственности при условии признания последним вины, что исключает риск злоупотребления со стороны работодателя. Наличие такого права позволит вводить политику нулевой терпимости к физическим конфликтам на рабочем месте, предотвращать насильственные действия коллег в отношении друг друга, и, таким образом, сохранять нормальную социальную обстановку в коллективе.

9. В связи с тем, что борьба с коррупцией является основным приоритетом стран ОЭСР, а также нашей страны, многие коммерческие компании в Республики Казахстан, особенно с иностранным участием, имеют политику нулевой терпимости к взяточничеству.

Таким образом, после выявления обстоятельств, связанных с коммерческим подкупом, компания не может в дальнейшем доверять такому работнику осуществлять трудовые функции в компании, т.к. существует риск дальнейших нарушений со стороны такого работника, в связи с чем работодатель несет как материальный, так и репутационный ущерб.

Отсутствие в трудовом законодательстве Республики Казахстан оснований для расторжения трудового договора с работниками, вовлеченными в коммерческий подкуп, создает ситуацию, когда работодатель, имея факт подкупа, подтверждённого результатами внутреннего расследования, не имеет законного основания для расторжения трудового договора с таким работником.

В связи с этим, предлагается дополнить перечень категорий работников, с которыми работодатель вправе расторгнуть трудовые договоры по утрате доверия.

10. В соответствии с Законами Республики Казахстан «О занятости населения» и «О статусе «Назарбаев Университет», «Назарбаев Интеллектуальные школы» и «Назарбаев Фонд» привлечение Университетом, Интеллектуальными школами, их организациями, а также Фондом иностранных работников на должности руководителей и специалистов с высшим образованием осуществляется без получения разрешений на привлечение иностранной рабочей силы.

В этой связи, автономным организациям образования предоставляются права по ежегодному продлению трудового договора с иностранцами.

11. Трудовым кодексом РК предусмотрен перечень документов, подтверждающих трудовую деятельность. Согласно пункту 2 статьи 14 Закона Республики Казахстан от 21 июня 2013 года «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», лицо вправе в судебном порядке доказать юридический факт своей трудовой деятельности. Таким образом, соответствующий судебный акт, подтверждающий трудовую деятельность, фактически не рассматривается в качестве документа, подтверждающего трудовую деятельность.

Таким образом, в целях приведения в соответствие с указанной нормой предлагается расширить перечень документов, подтверждающих трудовую деятельность работника.

12. В случае изменения условий труда работника предлагается уточнить, что изменение условий труда допускается в пределах должности, на практике происходит смешивание двух понятий «изменение условий труда» и «перевод на другую работу», который регламентируется статьей 38 Кодекса.

13. В целях создания условий для более полной реализации трудовых и социальных прав граждан, предусматривается предоставить возможность работникам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, право на режим неполного рабочего времени.

14. В связи с принятием поправки в Закон Республики Казахстан от 16 февраля 2012 года «О воинской службе и статусе военнослужащих», предусматривающей сохранение за гражданами на период прохождения срочной воинской службы места работы, предлагается внесение аналогичной нормы в Кодекс, дополнив обязанностью работодателя по предоставлению отпуска без сохранения заработной платы на указанный период в пределах срока действия трудового договора и, обязанностью работника приступить к работе не позднее одного месяца со дня исключения из списков воинской части в связи с увольнением с воинской службы.

Вместе с этим, необходимо исключить аналогичные нормы из Закона Республики Казахстан от 16 февраля 2012 года «О воинской службе и статусе военнослужащих».

# 15. В целях усиления ответственности работодателей за несвоевременную выплату заработной платы предлагается по аналогии с Законом Республики Казахстан от 21 июня 2013 года «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», Кодексом Республики Казахстан от 26 декабря 2017 года «О таможенном регулировании в Республике Казахстан», Кодексом Республики Казахстан «О налогах и других обязательных платежах в бюджет», установить, что размер пени за период задержки выплаты заработной платы рассчитывается исходя из 1,25-кратной официальной ставки рефинансирования Национального банка Республики Казахстан на день исполнения обязательств по выплате заработной платы.

# 16. Согласно Кодексу, междусменный отдых предоставляемый между окончанием работы и ее началом на следующий день (рабочей смены) это время отдыха, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

# Работодатели для обеспечения безопасности, восстановления сил работниками до следующего рабочего дня создают все условия на территории вахтового поселка во время междусменного отдыха, в том числе через обеспечение порядка применения вахтового метода и пребывания работника в вахтовом поселке внутренними документами компаний. Однако, в связи с тем, что Кодекс не предусматривает особенности междусменного отдыха на отдаленных объектах производства и местах, специально оборудованных для проживания (вахтовых поселках) урегулировать данный вопрос локальными документами компаний не всегда возможно, вследствие чего отдельные работники приезжают на вахту на своем личном автотранспорте, оставляют его за пределами контрактной территории и по окончании рабочей смены покидают территорию вахтового поселка.

# Практика показал, что выезды за пределы территорий вахтовых поселков сами по себе несут большой риск с учетом таких внешних факторов, например, как аномальные погодные условия, встреча с дикими степными зверями, поломка автотранспорта по пути следования, дорожно-транспортное происшествие приводят зачастую к удручающим последствиям.

# Вместе с тем, есть частые случаи, когда работники в дни семейных мероприятий (обычно суббота, воскресенье), выехав за пределы вахтового поселка для участия в каких-либо торжествах, к работе в утреннюю смену приступают не отдохнувшие, с остаточными проявлениями алкогольного опьянения, создавая тем самым реальную угрозу жизни и здоровью остальных работников.

# На основании вышеизложенного и в целях недопущения потенциальных несчастных случаев в период междусменного отдыха и работы на объектах производства, необходимо в вахтовый метод работы включить дополнение касательно условия пребывания работника на объекте производств во время междусменного отдыха, относительно подчинения и соблюдения работником условий пребывания в пределах объекта производства работ и местах, специально оборудованных для проживания (вахтовые посёлки) распорядка установленным работодателем.

17. В подпункте 17) статьи 52 Кодекса, в числе оснований для расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотрено представление работником заведомо ложных документов или сведений при заключении трудового договора, либо переводе на другую работу, если подлинные документы или сведения могли являться основаниями этого.

Между тем на практике, зачастую, расторжение трудового договора по данному основанию невозможно, из-за требования законодательства соблюдать порядок применения дисциплинарного взыскания, предусмотренного статьей 65 Кодекса и требований, предусмотренных статьей 66 Кодекса. Как правило, заведомо ложные документы или сведения, представляются задолго до перевода (более 6 месяцев), в связи с чем, при обнаружении факта представления недостоверных документов, невозможно применить данное основание для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

В этой связи, в рамках проекта Концепции предусматривается внести изменения в пункт 6 статьи 53 Кодекса в части исключения данного основания из перечня оснований расторжения трудовых договоров, которые производятся с соблюдением порядка применения дисциплинарного взыскания.

# 18. Действующая норма Кодекса устанавливает, что при вахтовом методе работы устанавливается суммированный учет рабочего времени за квартал или иной более длительный период, но не более одного календарного года. Так как, все ограничения по срокам даны в понятии учетный период при суммированном учете рабочего времени, предлагается, для исключения излишней регламентации установить, что при вахтовом методе работы вводится суммированный учет рабочего времени.

# 19. В соответствии с Законом Республики Казахстан от 13 мая 2003 года «Об акционерных обществах» работники службы внутреннего аудита и корпоративный секретарь назначаются соответствующим органом, ему они и подотчетны. С учетом статуса работников службы внутреннего аудита и корпоративного секретаря, предлагается распространить на них особенности, предусмотренные для регулирования труда руководителя исполнительного органа юридического лица и других членов коллегиального органа юридического лица.

20. За последние два года государственными инспекторами труда выявлены многочисленные факты нарушений со стороны работодателей, нанимавших работников без заключения трудовых договоров в сфере строительства, торговли, сельского хозяйства, малого и среднего бизнеса.

Необходимо отметить, что наличие неформальных трудовых отношений приводит к комплексу негативных последствий:

1) отсутствие трудовых договоров увеличивает наступление социальных рисков и нарушение прав работников, выраженных в лишении гарантий в сфере труда, пенсионного обеспечения, социального и медицинского страхования;

2) сложности при восстановлении утерянных трудовых книжек, что приводит к дополнительным затратам ресурсов.

В данном направлении оптимальным решением видится внедрение электронной систематизации трудовых договоров и их консолидация в «единой информационной системе учета труда».

В этой связи, Законопроектом вводится понятие «единая информационная система учета труда», под которым понимается аппаратно-программный комплекс, предназначенный для автоматизации учета трудовых договоров и взаимодействия государственных органов и работодателей, что дает возможность заключить трудовой договор в электронной форме.

Для реализации единой информационной системы учета труда необходимо предусмотреть компетенции уполномоченного государственного органа по труду в частности по разработке и утверждению:

порядка функционирования единой информационной системы учета труда;

порядка регистрации трудового договора в единую информационную систему учета труда, формы заполнения трудового договора посредством электронного документа.

Кроме того, Законопроектом предлагается:

1) закрепить обязанности работодателя на предоставление сведений в единую информационную систему учета труда по трудовому договору и о внесенных в него изменений и дополнений, а также его прекращения, а также другие сведения необходимые для заключения трудового договора с работниками и обязанности по регистрации трудовых договоров в единой информационной системе учета труда в порядке, установленном уполномоченным государственным органом по труду;

2) закрепить права работника на получение из единой информационной системы труда сведения о своей трудовой деятельности, о трудовом договоре и внесенных в него изменения и дополнений, а также другие сведения о своей трудовой деятельности.

Все сведения о трудовой деятельности работника (сведения о прежних местах работы) будут сосредоточены в единой информационной системе учета труда, с предоставлением возможности получения сведений в режиме онлайн;

3) предусмотреть ответственность работодателей за не предоставление сведений о постановке на учет заключенного трудового договора с работников в единой информационной системе учета труда.

Указанные меры позволят:

1) оптимизировать и систематизировать требования к работодателям, предусмотренные действующим трудовым законодательством;

2) упростить процедуру подтверждение трудового стажа, квалификации работника, места работы;

3) обеспечения сохранности данных и получения достоверной информации о работниках, включая трудовой стаж, место работы и квалификацию.

*В сфере регулирования социального партнерства*

# 21. Практика применения показала отсутствие необходимости создания в рамках отраслевых соглашений Советов по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров, Советов по безопасности и охраны труда, групп наблюдателей для участия в разработке и принятии соглашений, коллективных договоров, координационных центров по развитию кадрового потенциала и квалификаций, так как они дублируют работу самой отраслевой комиссии. В этой связи, предлагается исключить из положений отраслевых соглашений создание подобных образований.

# Кроме того, будут пересмотрены содержания Генерального, отраслевых и региональных соглашений. В связи с возникающими разногласиями касательно заключения коллективного договора в организациях, вносится уточнение о том, что в организации заключается один коллективный договор.

22. В связи с реализацией замечаний Комитета экспертов Международной организации труда (далее – МОТ) по исключению приоритетного права Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» (далее – НПП «Атамекен») выступать полномочным представителем работодателей и исключению широкого мандата НПП «Атамекен» для представления интересов работодателей вносятся изменения в пункт 5 статьи 148 Трудового кодекса РК по исключению НПП из полномочных представителей работодателей и предоставить это право на республиканском уровне представителям республиканского союза (ассоциации) объединений субъектов частного предпринимательства, на отраслевом уровне отраслевым ассоциациям, на областном уровне областным объединениям субъектов частного предпринимательства.

На основании данной нормы НПП «Атамекен» выйдет из состава Республиканской трехсторонней комиссии по социальному партнерству и регулированию социально-трудовых отношений, соответственно, из состава подписантов Генерального соглашения,

состава отраслевых комиссий и подписантов отраслевых соглашений;

состава региональных комиссий и состава подписантов региональных соглашений.

Исключение широких полномочий НПП «Атамекен» в социально-трудовой сфере предполагает исключение компетенций по утверждению межотраслевых типовых норм и нормативов по труду для всех сфер деятельности и соответственно внесение изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан от 4 июля 2013 года «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан». В этой связи, будут внесены изменения в пункт 7 статьи 101 Трудового кодекса РК.

# 23. В связи с возникающими на практике спорными моментами по поводу необходимости создания согласительных комиссий, предлагается закрепить за работодателем обязанность по ее созданию.

# 24. На практике часто возникают проблемы, связанные с исчислением сроков для обращения в суд субъектов малого предпринимательства и руководителей исполнительного органа юридического лица по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. В связи с этим, в целях устранения вышеуказанной практической проблемы и внесения уточнения в части сроков для отдельных категорий лиц, которые имеют право обращаться в суд без предварительного обращения в согласительную комиссию, предлагается отдельно регламентировать сроки обращения с дифференциацией сроков по причинам трудовых споров для таких категорий лиц.

# 25. В целях улучшения порядка рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров совершенствуются процедуры выдвижения требований работников к работодателям и проведения забастовки.

26.Для устранения излишней регламентации к составу трудового арбитража предлагается исключить обязательное требование по наличию в составе трудового арбитража представителя Совета по вопросам предупреждения и разрешения коллективных трудовых споров. При этом, предлагается сохранить требование по минимальному количеству членов арбитража и обязательное включение в его состав государственного инспектора труда.

*В сфере регулирования безопасности и охраны труда*

### Общенациональная концепция социального развития Республики Казахстан до 2030 года, согласно которой, в целях обеспечения достойных условий труда планируется осуществление перехода от реагирования на уже произошедшие несчастные случаи к их предупреждению, реализация комплекса превентивных мер, направленных на сохранение жизни и здоровья работников.

Исследования показывают, что в экономически развитых странах к управлению охраны труда подходят в комплексе взаимосвязанных методов и средств, в который входят совершенствование законодательной базы, развитие системы управления профессиональными рисками, повышение эффективности контроля за соблюдением законодательства в области охраны труда, повышение роли социального партнерства, совершенствование системы профилактики в области охраны труда, совершенствование системы страхования работников от несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей, совершенствование информационного обеспечения, обучение и повышение квалификации, развитие научных исследований.

Учитывая современное состояние охраны труда в республике, а также необходимость реализации стратегических задач, направленных на модернизацию и автоматизацию производства, цифровизацию взаимодействия государства и бизнеса, требуется совершенствование трудового законодательства Республики Казахстан.

27. Реализация приоритетов, обозначенных в стратегических и программных документах, определяет государственную значимость проведения активной работы по внедрению системы управления охраны труда на основе управления профессиональными рисками на рабочих местах.

Для обеспечения реализации превентивных мер защиты здоровья работников посредством выявления, оценки и контроля профессиональных рисков требуется совершенствование нормативной правовой базы, регулирующей вопросы охраны труда.

При этом необходимо внесение изменений в действующие законодательные акты, прежде всего, в Кодекс, путем ведения в его терминологический аппарат понятий «система управления охраной труда», «профессиональный риск» и «управление профессиональным риском», компетенций уполномоченного государственного органа, регламентирующих порядок осуществления данных видов деятельности, а также установления соответствующих прав и обязанностей субъектов трудовых отношений:

28. Отсутствие нормы обязательности создания и внедрения системы управления охраной труда, приводит к тому, что работодатель добровольно не создает и не внедряет в организации систему, что в итоге приводит к повышению производственного травматизма, профессиональных заболеваний, инвалидному исходу. В этой связи, предлагается наделить обязанностью работодателя по внедрению системы управления охраной труда в организации и осуществлять контроль за ее функционированием и по обеспечению безопасных условий труда.

29. В целях упрощения и ускорения процедуры подачи, регистрации и обработки заявления-декларации о деятельности работодателя по соблюдению трудовых прав работников, а также по предоставлению результатов аттестации производственных объектов по условиям труда, предлагается внедрение электронного механизма передачи данных и декларирования, посредством использования единой информационной системы социально-трудовой сферы (ЕИС СТС).

30. С 2018 года введены определенные требования к специализированным организациям, осуществляющим аттестацию производственных объектов по условиям труда, а именно наличие в составе аккредитованной лаборатории. Вместе с тем, отсутствие требований по соответствию заявленного вида деятельности спецорганизации, фактически осуществляемой и к квалификации специалистов данных организаций, приводит к случаям некачественного и недобросовестного проведения аттестации, а также вызывает спорные вопросы и сложности при включении таких организаций в Список спецорганизаций для размещения на сайте Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

В связи с этим, целесообразно дополнить соответствующие статьи Кодекса требованиями к спецорганизациям, а также к осуществлению контроля за соблюдением порядка проведения аттестации.

# 31. В соответствии трудовым законодательством, в обязанности работодателя входит информирование страховой организации о наступлении несчастного случая с работником. Вместе с тем, сроки уведомления, указанные в Кодексе (в течение суток) разняться с указанными в Законе Республики Казахстан от 7 февраля 2005 года «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» (в течение 3-х рабочих дней).

Для устранения данной коллизии, с учетом реальных условий и возможностей для извещения страховой организации, предусматривается сроки уведомления работодателем страховщика в Кодексе привести в соответствие с Законом Республики Казахстан «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей».

32. Опыт применения норм, регламентирующих порядок оформления материалов расследования несчастных случаев, связанных с трудовой деятельностью, показал необходимость внесения изменений, в целях приведения в соответствие с Гражданским кодексом и исключения возможности лишения работника права на возмещение вреда при причинении вреда жизни и здоровью, в связи с исполнением им трудовых обязанностей, являющегося одним из основополагающих трудовых прав.

33. Действующая практика приостановки деятельности организации, отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест, оборудования и механизмов, при выявлении их несоответствия требованиям нормативных правовых актов о безопасности и охране труда, приводит к необходимости прохождения работодателем длительных процедур для отмены приостановки после ликвидации нарушений.

Проектом предлагается вынесение данных постановлений применять только в случае выявления нарушений, создающих угрозу жизни и здоровью работников, а также наделить правом приостанавливать деятельность организации только главного государственного инспектора труда. Приостановление деятельности отдельных производств, цехов, участков, рабочих мест и эксплуатации оборудования и механизмов, а также его отмена, остается компетенцией государственного инспектора труда без применения судебных процедур. Данные изменения значительно сократят время и издержки работодателя на введение в действие производств, участков и так далее, после устранения несоответствий.

34. Практика применения действующего положения Кодекса касательно создания в организации производственного совета по безопасности и охране труда показала, что отсутствие законодательного регламентирования сроков их создания приводит, зачастую к спорным моментам в организациях. В этой связи, с целью исключения случаев затягивания процесса создания производственных советов, предлагается установить срок не более пятнадцати рабочих дней с момента изъявления данной инициативы работодателем и (или) по работниками, либо их представителями.

Реализация основных направлений совершенствования трудового законодательства, выработанных в ходе практики применения нового Трудового кодекса, реализуемых и намеченных социальных и экономических реформ, позволит, путем внесения предлагаемых изменений и дополнений, выйти на новый уровень развития и сохранения трудовых ресурсов, усилить роль социального партнерства и значимость соблюдения трудового законодательства Республики Казахстан.

35. Во исполнения пункта 2.1 протокольного поручения совещания под руководством Заместителя Премьер-Министра Республики Казахстан Досаева Е.А. по вопросам оптимизации подведомственных организаций государственных органов от 28 мая 2018 года № 22-3/05-1989 планируется реорганизовать Республиканское государственное казенное предприятие «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда» Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан путем преобразования в Республиканское государственное предприятие на праве хозяйственного ведения «Республиканский научно-исследовательский институт по охране труда» Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

В этой связи, необходимо в Законе Республики Казахстан от 1 марта   
2011 года «О государственном имуществе» из перечня деятельности казенных предприятий исключить деятельность в области безопасности и охраны труда.

**3. Цели принятия законопроекта**

Проект Закона Республики Казахстан «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам труда» разработан в целях реализацииПослания Президента Республики Казахстан от 10 января 2018 года «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции», в части разработки современных стандартов по всем основным профессиям.

«Стратегия «Казахстан-2050»: новый политический курс состоявшегося государства» относительно формирования принципиально новой модели трудовых отношений, сочетающей поддержку предпринимательства с учетом интересов работников.

Послания Президента Республики Казахстан от 31 января 2017 года «Третья модернизация Казахстана: глобальная конкурентоспособность».

**4. Предмет регулирования законопроекта**

Предметом регулирования Законопроекта являются общественные отношения, возникающие в сфере труда.

**5. Структура законопроекта**

Законопроект состоит из 2 статей.

Статья 1 определяет содержание вносимых изменений и дополнений в:

1)Кодекс Республики Казахстан «Об административных правонарушениях» от 5 июля 2014 года.

2) Кодекс Республики Казахстан «Трудовой кодекс Республики Казахстан» от 23 ноября 2015 года.

1. Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года «О государственном имуществе».
2. Закон Республики Казахстан от 16 февраля 2012 года «О воинской службе и статусе военнослужащих».
3. Закон Республики Казахстан от 4 июля 2013 года «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан».
4. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года «О занятости населения».

Статья 2 определяет порядок введения в действие Законопроекта.

**6. Результаты проведенного правового мониторинга законодательных актов по вопросам труда.**

В результате проведенного правового мониторинга выявлены что разработанный в рамках реализации Плана нации - 100 шагов по реализации пяти институциональных реформ *(шаг 83. либерализация трудовых отношений)*, обозначенных Главой государства, и вступивший с 1 января 2016 года в действие новый Кодекс, в соответствии с выработанными подходами и концептуальной моделью, четко определил границы государственного вмешательства в сферу трудовых отношений между работодателем и работниками, и, с учетом обеспечения баланса интересов сторон, распределил роль и ответственность субъектов трудовых отношений.

При этом, минимальные социальные стандарты обеспечивают в полной мере конституционное право каждого на свободу труда, условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой-либо дискриминации.

Вместе с тем, со вступлением в эпоху Четвертой промышленной революции, эру глубоких и стремительных изменений: технологических, экономических и социальных, возрастает необходимость постоянного совершенствования трудового законодательства на основе системного анализа практики его применения и учета международного опыта в данной сфере.

Новые подходы в урегулировании трудовых отношений, вопросов найма и увольнения, социального партнерства, безопасности и охраны труда, с момента введения в действие Кодекса в 2016 году дали определенный положительный результат и иное восприятие роли государства в решении этих вопросов.

Трудовое законодательство, как основа профессиональной деятельности, развитие трудовых ресурсов и их сохранение должно отражать заданные стратегические задачи и тенденции в обществе. Поэтому, весьма актуально внесение изменений и дополнений в некоторые законодательные акты по вопросам трудовых отношений.

**7. Предполагаемые правовые и социально-экономические последствия, в случае принятия законопроекта**

Принятие Законопроекта направлено на совершенствование отдельных законодательных актов Республики Казахстан в социально-трудовой сфере и приведет к улучшению условий труда и социальной защищенности населения, а также к упрощению процедур, связанных с трудовыми отношениями путем применения информационных технологий.

Принятие предлагаемого законопроекта не повлечет за собой возникновения каких-либо отрицательных правовых и социально-экономических последствий.

**8. Необходимость одновременного (последующего) приведения других законодательных актов в соответствие с разрабатываемым законопроектом**

1) Кодекс Республики Казахстан от 5 июля 2014 года «Об административных правонарушениях».

1. Закон Республики Казахстан от 1 марта 2011 года «О государственном имуществе».
2. Закон Республики Казахстан от 16 февраля 2012 года «О воинской службе и статусе военнослужащих».
3. Закон Республики Казахстан от 4 июля 2013 года «О Национальной палате предпринимателей Республики Казахстан».
4. Закон Республики Казахстан от 6 апреля 2016 года «О занятости населения».

**9. Урегулированность предмета законопроекта иными нормативными правовыми актами**

# В настоящее время ряд вопросов законопроекта регламентируется Законами «О занятости населения», «О воинской службе и статусе военнослужащих», «Об образовании», «О государственной службе Республики Казахстан», «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей».

**10. Наличие по рассматриваемому вопросу зарубежного опыта**

Республика Казахстан при реализации политики труда руководствуется в первую очередь, ратифицированными страной международными нормативно-правовыми актами. В этом плане основополагающим документом является «Всеобщая декларация прав человека» (ООН, 1948г.), 23 статья которой определяет права граждан на труд.

Казахстан с 1993 года является членом МОТ. МОТ принято 189 конвенций, из которых Республикой Казахстан ратифицировано 24 конвенции.

Законопроект основывается на № 98 Конвенции МОТ «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров», № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию», № 111 «О дискриминации в области труда и занятий», № 135 «О представителях трудящихся», № 155 «О безопасности и гигиене труда» № 156 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями», № 122 «О политике в области занятости».

Реформируя трудовое законодательство, необходимо исходить из основного принципа МОТ, согласно которому в тех местах, где трудовое законодательство в достаточной степени разработано для достижения вышеуказанных целей, оно может не только способствовать установлению социальной справедливости, но также оказывать положительное влияние и на экономические показатели, а также способствовать социальной стабильности и уменьшению вероятности возникновения социальных конфликтов.

Реформирование трудового права должно опираться на твердую приверженность соблюдению неотъемлемых прав человека. Это гарантирует реализацию фундаментальных принципов и прав в сфере труда.

При разработке Законопроекта в части отдельных вопросов был изучен и принят во внимание опыт ряда зарубежных стран.

Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) объединяет 29 наиболее развитых в промышленном отношении государств различных континентов.

Согласно договору, об образовании ОЭСР от 14 декабря 1960 года главной задачей этой Организации является объединение усилий различных государств для достижения наивысшего по возможности уровня экономического роста и занятости, обеспечения повышения жизненного уровня населения государств-участников ОЭСР при сохранении финансовой стабильности и содействия таким образом развитию мировой экономики.

# Главным и наиболее известным нормативным актом ОЭСР, имеющим отношение к труду и социально – трудовым отношениям, являютсяРуководящие принципы, касающиеся международных инвестиций и многонациональных предприятий, одобренные резолюцией Совета ОЭСР 21 июня 1976 года.

Руководящие принципы носят рекомендательный характер, как и другие акты ОЭСР, такие как Рекомендация о политике занятости как средстве обеспечения экономического роста 1964 года; Рекомендация об общих принципах политики занятости и использования трудовых ресурсов 1976 года.

**Европейская (континентальная) модель** характеризуется высоким уровнем правовой защищенности работника, жесткими нормами трудового права, ориентированными на сохранение существующих рабочих мест, жестким отраслевым тарифным регулированием, относительно высоким законодательно устанавливаемым минимальным уровнем оплаты труда и сравнительно небольшой дифференциацией размеров оплаты.

В настоящее время эта модель переживает серьезный кризис, выражающийся прежде всего в чрезвычайно высоком уровне безработицы (в странах Европейского Союза ее уровень существенно выше среднего для развитых стран), затрудненном доступе на рынок труда молодежи и лиц с невысоким уровнем квалификации, подрыве стимулирующей роли оплаты труда, снижении темпов экономического роста.

**Англосаксонская модель** (Великобритания, США, Австралия, Новая Зеландия) характеризуется большей сближенностью трудового и гражданского права, большей свободой работодателя в отношениях найма и увольнения, преобладанием коллективно-договорного регулирования на уровне предприятия и фирмы, а не отрасли или региона, большей подвижностью рабочей силы, большей дифференциацией в оплате труда при ограниченном использовании законодательно устанавливаемого уровня минимальной оплаты.

Например, в США такой минимум не является обязательным для предприятий с годовым доходом менее 500 тыс. долларов, в Великобритании законодательно устанавливаемый минимум оплаты труда отсутствовал вплоть до прихода к власти лейбористского правительства в 1997 г.

Считается, что эта модель связана с более динамичным созданием новых рабочих мест, меньшей безработицей, более высокими темпами экономического роста. Вместе с тем данная модель приводит к увеличению дифференциации доходов среди лиц наемного труда и относительно низкому уровню оплаты труда для работников низкой квалификации.

В трудовом праве зарубежных стран существуют различия в масштабах нормативно-правового регулирования сферы труда, степени регулирования, а также в том, насколько велика компетенция работников и работодателей и их организаций в регулировании всех этих вопросов в рамках коллективно-договорной практики или путем индивидуально-договорного регулирования.

В некоторых странах с традициями общего (прецедентного) права, основные элементы взаимоотношений в сфере индивидуального найма традиционно регулировались законодательно, а большая часть других вопросов стороны могли решать по взаимному соглашению.

Таким образом, у каждой модели регулирования трудовых отношений есть свойственные преимущества и недостатки.

Изучив опыт США и таких европейских стран как Германии, Норвегия, Швейцария, Дания, Великобритания предлагается пересмотреть подходы по следующим вопросам: по урегулированию применения в республике заемного труда; прикомандированию; гражданскую службу; решению трудовых споров; дискриминацию; возможности сохранение за гражданами на период прохождения срочной воинской службы места работы; занятых во вредных условиях труда.

**11. Предполагаемые финансовые затраты, связанные с реализацией законопроекта**

Реализация законопроекта не потребует дополнительных финансовых затрат из государственного бюджета.